

**Informationsvorlage**  
**zur 664. Sitzung des NDR Verwaltungsrates am 30. April 2021**  
**Punkt 10 der Tagesordnung**

**Gleichstellungsbericht 2020**

---

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Anlage überreiche ich Ihnen den Gleichstellungsbericht 2020 mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen



Joachim Knuth

**Anlage**

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Frauen- und Männeranteil</b> .....	<b>5</b>
<b>2.1 Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen</b> .....	<b>5</b>
2.1.1 Übersicht Führungspositionen nach Geschäftsbereichen .....	6
2.1.2 Geteilte Führung und Führung in Teilzeit.....	7
<b>2.2 Frauen- und Männeranteil nach Vergütungsgruppen</b> .....	<b>8</b>
<b>2.3 Frauen- und Männeranteil im Rundfunk- und Verwaltungsrat</b> .....	<b>8</b>
<b>2.4 Frauen- und Männeranteil in einzelnen Berufsgruppen</b> .....	<b>9</b>
2.4.1 Redakteur*innen.....	9
2.4.2 Korrespondent*innen.....	9
2.4.3 Frauen- und Männeranteil bei Kommentaren/Meinungen in den „tagesthemen“ .....	9
2.4.4 Frauen- und Männeranteil in der Produktion .....	10
<b>2.5 Frauen- und Männeranteil in der Altersstruktur</b> .....	<b>10</b>
<b>3. Schwerpunktthemen in der Gleichstellungsarbeit</b> .....	<b>10</b>
3.1 Herausforderungen durch die Corona-Pandemie.....	10
3.2 Gendergerechte Sprache im Programm .....	11
3.3 Broschüre „Bilder schaffen Bewusstsein“ .....	13
<b>4. Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit</b> .....	<b>13</b>
4.1 Expert*innendatenbank.....	13
4.2 Führungsfrauen-Netzwerk.....	14
4.3 Mitglied der Initiative Chefsache .....	14
4.4 Mitglied Hamburger Diversity-Netzwerk.....	15
<b>5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b> .....	<b>15</b>
5.1 Teilzeit .....	15
5.2 Elternzeit.....	16
5.3 Pflegezeit .....	16
5.4 Kooperation mit benefit@work.....	17
5.5 Ferienangebote .....	18
5.6 Eltern-Kind-Büros.....	18
5.7 Teleheimarbeit und mobiles Arbeiten .....	18
<b>6. Maßnahmen zur Förderung von mehr Frauen in IT und Technik</b> .....	<b>19</b>
6.1 Girls‘ und Boys‘ Day.....	19
6.2 Talent Day „IT und Medien“.....	19
<b>7. Weiterbildungsangebote</b> .....	<b>20</b>
7.1 Gleichstellungs- und Diversity-Seminare aus dem Bildungskatalog.....	20
7.2 Speed-Impuls-Angebote.....	20
7.3 Jobrotation 2.0 .....	20
7.4 Hospitation.....	21
<b>8. Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten</b> .....	<b>21</b>
8.1 Sprechstunden .....	21
8.2 Bewerbungsgespräche bei Gleichstellungsstellen.....	21
8.3 Studiobesuche.....	22
8.4 Gleichstellungsausschuss-Sitzungen.....	22
8.5 Abteilung Gleichstellung und Diversity.....	23

<b>9. Veranstaltungen .....</b>	<b>23</b>
9.1 Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, DW und ORF .....	23
9.2 Women in Music Days.....	24
9.3 Weltfrauentag.....	24
9.4 WomenPower   Hannover Messe .....	24
9.5 Herbsttreffen der Medienfrauen.....	25
9.6 Internationaler Männertag .....	25
<b>10. Zusammenfassung und Ausblick .....</b>	<b>25</b>

## 1. Einleitung

Anfang 2020 hat Bundesfrauenministerin Franziska Giffey das „Jahr der Gleichstellung“ ausgerufen. Mit der Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung und der Aussicht auf die Gründung einer Bundesstiftung für Gleichstellung wurden zwei sehr zentrale Vorhaben umgesetzt und in die Wege geleitet. Auch der aktuelle Gesetzentwurf zur Ausweitung der festen Frauenquote für Aufsichtsräte und eine verbindliche Geschlechterquote für Vorstände von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen wurde vorgelegt. In Vorständen von Konzernen mit mehr als 2.000 Beschäftigten und mehr als drei Vorstandsmitgliedern muss künftig eine Frau vertreten sein.

Im NDR konnte die Geschäftsleitung 2020 deutlich weiblicher aufgestellt werden. Mit Wahl des neuen Intendanten wurde zum ersten Mal eine Frau zur stellvertretenden Intendantin im NDR gewählt. Auch das Direktorium ist mit nun vier Frauen und fünf Männern in der Geschlechterverteilung ausgeglichener. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen stieg von 41 % auf 42 %.

2020 war ein in vielerlei Hinsicht besonders herausforderndes Jahr. Die Corona-Pandemie wirbelte die Lebens- und Arbeitswelt von einem Tag auf den anderen durcheinander. Homeoffice statt Präsenzkultur, Videokonferenzen statt Dienstreisen und ausgeklügelte Hygienekonzepte bestimmten den Arbeitsalltag. Zudem war zu Jahresbeginn angekündigt worden, dass bis 2024 auf den NDR finanzielle Einschnitte von 300 Millionen Euro zukommen werden. Das Personalkonzept NDR UP aufgestartet, ein Umbau- und Strukturprozess der zentralen Programmdirektionen angestoßen. Es war ein Jahr mit vielen Veränderungen, die manche Mitarbeitende beunruhigten, manche tatendurstiger werden ließen. Eine Krise, die sorgenvoll auf die eigene Gesundheit oder die der Angehörigen blicken ließ und gleichzeitig als Chance gesehen wurde, um Themen aus dem New Work, wie agiles und mobiles Arbeiten, virtuelle Konferenzen und smarte Produktion schneller als je erwartet auf den Weg zu bringen und umzusetzen.

Gleichstellungspolitisch verstärkte die Corona-Krise bis heute bereits vorhandene strukturelle Schwächen und führte zu teils enormen Belastungssituationen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das machte sich auch in den Beratungen der NDR Gleichstellungsbeauftragten zu Beginn des ersten Lockdowns deutlich bemerkbar. Sorgearbeit wie Kindererziehung, Pflege von Angehörigen und Hausarbeit lasteten durch die Mehrfachaufgaben von gleichzeitigem Homeschooling und Homeoffice zu einem größeren Teil auf den Schultern von Frauen. Alleinerziehende waren in besonderer Weise betroffen. Hier konnten eine vertrauensvolle Beratung, die schnelle Einführung von Online-Kursen, eine Pflegehotline oder Netzwerkgruppen, wie das Eltern-Café unterstützende Hilfe leisten.

Gab es zu Beginn der Krise die öffentliche Kritik, dass im Programm vor allem Männer die Pandemie erklärten, so änderte sich das Bild im Verlauf des Jahres. Talkshows wurden paritätischer besetzt, Podcasts kamen verstärkt ins Programmangebot. Für den erfolgreichsten, „Das Coronavirus Update“ mit Virologe Christian Drosten, konnte der NDR im Verlauf des Jahres zudem als Expertin die Virologin Sandra Ciesek gewinnen. Auch der „After Corona Club“ mit Anja Reschke oder der Podcast „She Likes Tech“ zeigten die Bandbreite von Expertinnen verschiedenster Fachgebiete. Im Verlauf des Jahres wurde die Expert\*innendatenbank im NDR umfangreicher. 2020 war somit auch ein Jahr, das mehr Wissenschaftlerinnen, Ingenieurinnen, Politologinnen und Philosophinnen als je zuvor ins Blickfeld und ins Programm rückte. Und auch die Sensibilisierung für Sprache veränderte sich im

Programm. 2020 wurde zunehmend gendergerecht formuliert. Dies wirkte integrierend und gab dem Publikum zu verstehen, dass auf ein verändertes Sprach- und Kulturbewusstsein reagiert wird.

## **2. Frauen- und Männeranteil**

Einschließlich ARD-aktuell, ARD-TV-Leitungsbüro und KEF-Büro der ARD waren 3.786 Personen in Vollzeit oder Teilzeit fest angestellt im NDR, das sind 45 weniger als im Vorjahr. Davon waren 1.938 (51 %) Männer und 1.848 (49 %) Frauen. Der Frauenanteil unter den freien Mitarbeiter\*innen lag 2020 bei unverändert 52 %. Als freie Mitarbeiter\*innen mit kleinem und großen Rahmenvertrag waren insgesamt 1.173 Personen beschäftigt, das sind 17 weniger als im Vorjahr. Mit einem großen Rahmenvertrag arbeiteten 547 Frauen, mit einem kleinen Rahmenvertrag 66.

### **2.1 Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen**

2020 gab es insgesamt 242 Führungskräfte mit disziplinarischer Verantwortung im NDR, einschließlich ARD-aktuell und KEF-Büro der ARD. Das ist insgesamt eine Führungskraft mehr als im Vorjahr. 102 Frauen sind nun in Führungspositionen. Das sind drei mehr als im Vorjahr. Der Frauenanteil in Führung stieg um einen weiteren Prozentpunkt auf 42 %. Das ist der höchste bislang erreichte Wert. Bei den Männern sank die Anzahl der Führungskräfte um zwei auf nun 140 (58 %).

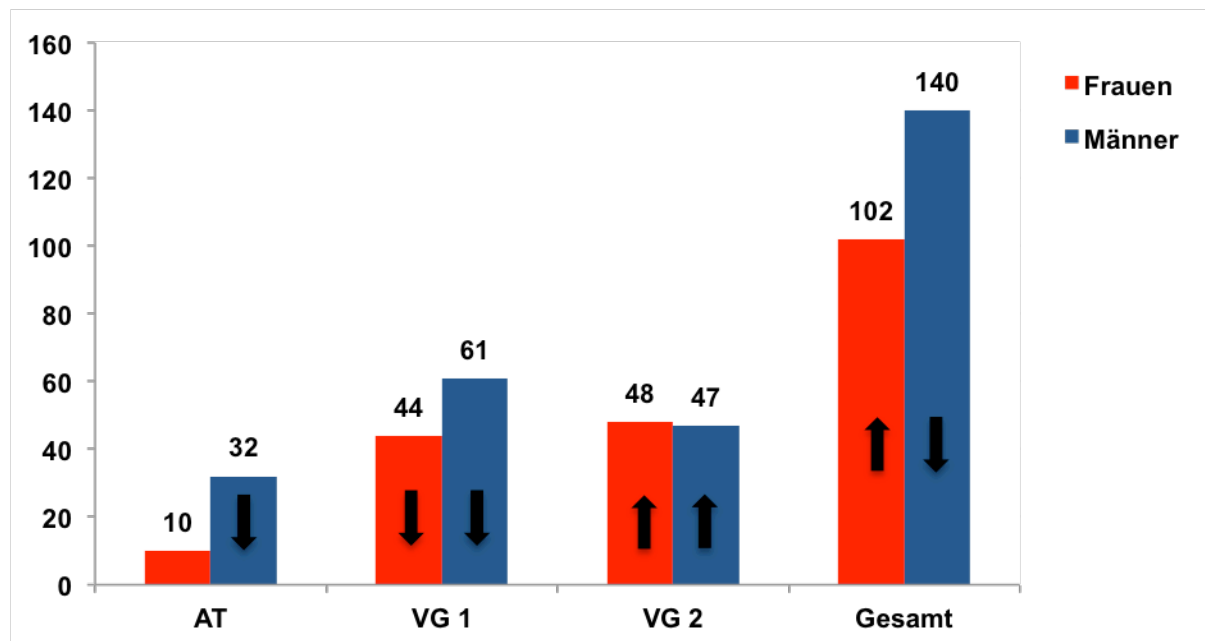
Führungspositionen haben Menschen im NDR inne, die Personalverantwortung für Festangestellte oder freie Mitarbeitende und/oder Budgetverantwortung haben und nach AT, VG 1 oder VG 2 vergütet werden. Voraussetzung für den Status „Führungskraft“ ist, dass disziplinarische Verantwortung ausgeübt wird. Im Programm kann dies zusätzlich auch die verantwortliche Beauftragung für freie Mitarbeitende sein.

Der NDR ist bestrebt, auf allen Hierarchieebenen einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen. Dabei gilt unverändert, dass bei der Besetzung die Qualifikation beurteilt und danach entschieden wird. Um dieses Ziel bei jedem Besetzungsverfahren im Blick zu haben, nehmen die Gleichstellungsbeauftragten auch bei Auswahlgesprächen für Führungspositionen teil.

Wichtige personelle Veränderungen in der Führung waren 2020 die Amtszeit des neuen Intendanten und zum ersten Mal in der Geschichte des NDR die Besetzung einer weiblichen stellvertretenden Intendantin mit der Direktorin des Landesfunkhauses Niedersachsen. Außerdem kam mit der neuen Programmdirektorin Hörfunk eine weitere Frau ins Direktorium. 2020 gab es damit zum ersten Mal vier Direktorinnen im NDR (Programmdirektion Hörfunk, Verwaltungsdirektion, Landesfunkhaus Hamburg und Landesfunkhaus Niedersachsen) und fünf Direktoren (Justitiariat, Programmdirektion Fernsehen, Produktionsdirektion, Landesfunkhaus Mecklenburg-Vorpommern und Landesfunkhaus Schleswig-Holstein).

Die Anzahl der Frauen mit Leitungsfunktion, die außertariflich vergütet werden (AT), blieb mit zehn Frauen (24 %) konstant. 44 weibliche Führungskräfte werden nach VG 1 vergütet. Das sind drei Frauen weniger als im Vorjahr. Ihr Anteil fiel von 43 % auf 42 %. Bei den Frauen, die nach VG 2 vergütet werden, stiegen der Anteil und die Anzahl. 48 Frauen, sechs Frauen mehr als im Vorjahr, üben ihre Leitungsfunktion in der zweithöchsten tariflichen Vergütungsgruppe aus. Das sind mit 51 % die meisten Frauen.

## Führungspositionen 2020



### 2.1.1 Übersicht Führungspositionen nach Geschäftsbereichen

Nach Geschäftsbereichen unterschieden, verteilt sich der Frauenanteil mit Leitungsfunktion durch diverse Umstrukturierungen anders als in den Vorjahren. Hatte die Intendanz jahrelang unverändert mit zuletzt 67 % den höchsten Anteil an Frauen mit Leitungsfunktion, waren es 2020 durch Reduzierungen noch 50 %. Das sind vier Frauen und vier Männer in Führungsposition.

Im Geschäftsbereich Verwaltungsdirektion erhöhte sich der Frauenanteil mit Leitungsfunktion auf 62 %, das sind 18 Frauen (eine Frau mehr als im Vorjahr).

Den zweithöchsten Anteil von Frauen in Führung weist das Landesfunkhaus Hamburg auf. Mit einer Frau mehr gegenüber dem Vorjahr stieg der Anteil auf 57 %.

Im Landesfunkhaus Mecklenburg-Vorpommern waren sieben Frauen in Führung (zwei mehr gegenüber dem Vorjahr), so dass der Anteil auf 54 % anstieg. Das sind 12 Prozentpunkte mehr als 2019.

Das Landesfunkhaus Niedersachsen weist mit neun Frauen mit Leitungsfunktion (eine mehr) einen Frauen-Führungsanteil von 47 % auf (drei Prozentpunkte mehr als im Vorjahr).

Im Geschäftsbereich Landesfunkhaus Schleswig-Holstein fiel der Anteil von 50 % auf 47 %, obwohl weiterhin sieben Frauen eine Führungsfunktion haben. Dies liegt daran, dass ein Mann zusätzlich in die Führungsverantwortung mit VG 2 eingruppiert wurde.

In der Programmdirektion Hörfunk stieg der Frauenanteil in Führung von 37 % auf nun 40 %. Das ist eine Frau mehr (14 Frauen). Auch das Justitiariat mit zwei Frauen mit Leitungsfunktion und ARD-aktuell mit vier Frauen mit Leitungsfunktion haben jeweils 40 %, allerdings unverändert gegenüber dem Vorjahr.

In der Programmdirektion Fernsehen sank der Anteil von Frauen mit Leitungsfunktion von 39 % auf 37 %. Das sind nun 17 Frauen, zwei weniger als im Vorjahr.

Im Geschäftsbereich Produktionsdirektion stieg der Anteil erneut, diesmal auf 24 %. Das ist auf eine weitere Frau mit Führungsverantwortung zurückzuführen.

Bei den letzten Planungsgesprächen mit dem Intendanten, den jeweiligen Direktorinnen und Direktoren, dem Leiter der HA Personal und der Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2019 wurde prognostiziert, dass die Anzahl der weiblichen Führungskräfte insgesamt zum 31.12.2021 auf 43 % und bis Ende 2024 auf 45 % gestiegen sein wird. Dies ist angesichts der aktuellen Entwicklung realistisch.

### **2.1.2 Geteilte Führung und Führung in Teilzeit**

Die meisten Frauen in Führung üben ihre Position in Vollzeitbeschäftigung aus. Im NDR wird aber auch eine Führungsposition in Teilzeit ermöglicht. Auch geteilte Führung ist ein gelebtes Modell im NDR. Grund für eine Führungsaufgabe in Teilzeit ist vor allem eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Lebensentwurf. Dabei wird der geteilte Verantwortungsbereich bei den einen nach fachlichen Schwerpunkten getrennt, bei den anderen nach entsprechenden Arbeitstagen.

Neue Modelle zur Förderung von Frauen in entsprechenden Positionen, wie geteilte Führung und Führung in Teilzeit, haben sich im NDR bereits bewährt, wenn auch bislang nur im bekannten Umfang. Insgesamt neun Frauen und ein Mann üben ihre Führungsfunktion in Teilzeit aus. Sie sind im Landesfunkhaus Schleswig-Holstein, in der Verwaltungsdirektion und im Justitiariat in Führung. Für 2021 wird es im AT Bereich der Verwaltungsdirektion allerdings zwei weitere Frauen in Führung geben, die diese Funktion in Teilzeit ausüben werden.

Ansätze aus New Work können neuen Arbeitszeitmodellen Schwung geben und in der Personalplanung bei zukünftigen Stellenbesetzungen berücksichtigt werden. Auf diese Weise wird es manchen Frauen eher ermöglicht, sich für eine Leitungsfunktion zu entscheiden, obwohl die Lebensphase stark familienorientiert ist. Hierbei wird es erforderlich sein, die zeitliche Beanspruchung von Führungskräften mit den persönlichen Möglichkeiten und Wünschen in Übereinstimmung zu bringen.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf New Work könnten durch die selbstverständlichere digitale und agile Arbeitswelt eine Chance für einen schnelleren Wandel bringen.

Um Führungsfrauen untereinander besser zu vernetzen und Frauen mit Führungsambitionen eine Möglichkeit zum direkten Austausch zu bieten, initiierte die Gleichstellungsbeauftragte 2020 ein Führungsfrauen-Netzwerk im NDR (siehe Kapitel 4.2).

## 2.2 Frauen- und Männeranteil nach Vergütungsgruppen

Wer keine Organisationseinheit im NDR leitet und ausschließlich programmliche Verantwortung hat, aber auch nach AT, VG 1 oder VG 2 vergütet wird, zählt nicht originär zu den Führungskräften.

Insgesamt wurden 522 Mitarbeitende nach AT, VG1 und VG2 vergütet. Das sind zwei mehr als im Vorjahr. Von diesen 522 Mitarbeitenden sind 242 als Führungskräfte mit Personal- und Budgetverantwortung betraut.

Aufgeschlüsselt nach AT, VG 1 und VG 2 ergibt sich folgendes Bild:

Mit elf weiblichen AT-Positionen liegt deren Anzahl noch deutlich hinter den mit 32 männlich besetzten AT-Positionen. Ein prozentualer Anstieg um drei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr auf 26 % geht darauf zurück, dass zwei Männer weniger nach AT vergütet werden als im Vorjahr. Auffällig ist, dass bei den jüngsten Besetzungen von AT-Positionen in den Jahren 2019 und 2020 drei externe Frauen zum Zuge kamen. Die neue Verwaltungsdirektorin, die neue Hörfunkdirektorin sowie die neue Hauptabteilungsleiterin in der Abteilung Informations- Medien- und Verbreitungstechnik (IMV) in der Produktionsdirektion kommen von extern. Dies zeigt, dass der NDR seine Bemühungen, mehr Frauen in die Top Positionen zu bringen, ernsthaft verfolgt. Wenn offenbar Stellen nicht intern besetzt werden können, wird verstärkt auch mit externen Recruiting-Unternehmen zusammengearbeitet.

Bei der Aufteilung der AT-Positionen nach Direktionen, liegt beim Frauenanteil das Landesfunkhaus Hamburg mit zwei Frauen bei einem Anteil von 100 % ganz vorn. In den Programmdirektionen Fernsehen und Hörfunk gibt es jeweils nur eine Frau (10 % bzw. 17 %) neben jeweils neun bzw. fünf Männern, die außertariflich vergütet werden. Hier ist mit Blick auf mehr Parität in den Führungsfunktionen noch deutlich Luft nach oben.

Mehr Bewegung gibt es allerdings in den Vergütungsgruppen 1 und 2 in der Programmdirektion Fernsehen. 17 Frauen (42 %) und 23 Männer (58 %) sind in der VG 1. In der VG 2 sind mit 29 Frauen schon mehr Frauen als Männer (27) vergütet. In der Programmdirektion Hörfunk sind sechs Frauen (26 %) und 17 Männer in der VG 1, außerdem 34 Frauen und 50 Männer in der VG 2. Grundsätzlich ist es zielführend, mehr Frauen in VG 1 und VG 2 zu befördern, um langfristig auch mehr interne Potentialträgerinnen für AT-Positionen aufzubauen.

## 2.3 Frauen- und Männeranteil im Rundfunk- und Verwaltungsrat

Der Rundfunkrat des NDR setzt sich aus 58 Mitgliedern zusammen, die zugleich auch Mitglieder der vier Landesrundfunkräte für Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein sind. 33 der 58 Mitglieder sind weiblich, das entspricht einem Anteil von 57 %. Auch in den herausgehobenen Positionen des Kontrollgremiums überwiegen die Frauen deutlich.

Den Vorsitz hatte 2020 erneut eine Frau. Ihr zur Seite stehen zwei Stellvertretungen. In den Ausschuss- und Landesgruppenleitungen sind Frauen fast zur Hälfte beteiligt, auf Stellvertretungsebene besetzen sie alle Positionen. Der NDR-Staatsvertrag enthält in § 17 Abs. 2 Vorgaben, die eine angemessene Repräsentanz von Frauen sicherstellen (vgl. NDR-Staatsvertrag).



Auch im Verwaltungsrat des NDR überwiegt der Anteil der Frauen. Sie machen mit sieben Frauen im Vergleich zu den fünf Verwaltungsräten einen Anteil von 58 % aus.

## **2.4 Frauen- und Männeranteil in einzelnen Berufsgruppen**

### **2.4.1 Redakteur\*innen**

Die größte Berufsgruppe im NDR bilden mit 870 Mitarbeitenden nach wie vor die Redakteur\*innen. Sie arbeiten in den Programmdirektionen Fernsehen und Hörfunk, den Landesfunkhäusern, der Intendanz und bei ARD aktuell. 2020 gab es 33 Redakteurinnen (43 %) in der VG 1 mit Leitungsfunktion. Das ist eine Frau weniger als im Vorjahr. Als Redakteurin in der VG 1 ohne Leitungsfunktion waren unverändert acht Frauen (30 %). In der VG 2 mit Leitungsfunktion waren vier Frauen mehr als im Vorjahr, so dass mit insgesamt 24 Frauen auf dieser Position zum ersten Mal eine Parität von 50 % erreicht werden konnte. Bei den Redakteurinnen ohne Leitungsfunktion sank deren Anteil gegenüber dem Vorjahr um drei auf 82 zugunsten von drei weiteren Männern auf diesen Positionen (113 Redakteure).

### **2.4.2 Korrespondent\*innen**

Der NDR stellte 2020 für das Fernsehen insgesamt 12 Korrespondent\*innen. Von neun festen Plätzen in den Auslandsstudios waren vier durch Frauen besetzt. Die Studios London, Singapur und Peking wurden zudem von Frauen geleitet. Im Januar 2021 ging eine weitere Studioleitung (Washington) von einem Mann an eine Frau. Im ARD-Hauptstadtstudio waren 2020 alle drei Korrespondent\*innenplätze für das NDR Fernsehen durch Frauen besetzt.

Für den NDR Hörfunk waren im ARD-Hauptstadtstudio Ende 2020 zwei Frauen und drei Männer als Korrespondent\*innen tätig. Damit waren in Berlin gegenüber dem Vorjahr eine Frau weniger und ein Mann mehr beschäftigt. Die Leitung hatte weiterhin eine Frau inne.

Der NDR Hörfunk hat 2020 insgesamt neun Auslandskorrespondent\*innen entsandt, darunter waren sieben beim NDR und zwei beim WDR unter Vertrag. Unter ihnen waren vier Frauen und fünf Männer. Gegenüber dem Vorjahr waren es eine Frau mehr und ein Mann weniger. Korrespondentinnen berichteten 2020 aus Washington, Tokio, Singapur und Brüssel. Die Korrespondentin in Singapur teilte sich mit ihrem Ehemann zu jeweils 50 % eine Stelle. Korrespondenten arbeiteten in Neu Delhi, Stockholm, Singapur, London und New York.

### **2.4.3 Frauen- und Männeranteil bei Kommentaren/Meinungen in den „tagesthemen“**

Von den 242 Kommentaren in den „tagesthemen“ wurden 113 von Frauen gesprochen. Das ist ein Frauenanteil von insgesamt 47 %. Damit liegen von Männern und Frauen gesprochene Kommentare nahezu gleich auf. Im Vorjahr lag der Anteil der weiblichen Meinungen noch bei 40 %. Die Rubrik Kommentar wurde 2020 in „Meinung“ umbenannt. 43 Meinungen kamen vom NDR, 22 davon von Frauen. Der NDR Frauenanteil bei den Meinungen lag mit 51 % erneut über dem Durchschnitt.

#### 2.4.4 Frauen- und Männeranteil in der Produktion

Die produktionsspezifischen und technischen Berufsgruppen sind insgesamt leicht zurück gegangen. Mit diesen Tätigkeiten waren 1.345 Menschen im NDR betraut, darunter wie im Vorjahr 363 Frauen, das sind 27 %.

Durch die Bewerbungsverfahren für diese Berufsgruppen gab es erneut Veränderungen in der Zusammensetzung der Teams, was den Frauenanteil betrifft. So konnte beispielsweise in den Produktionsleitungen mit 19 Frauen ein Anteil von 43 % erreicht werden. In der Produktionsassistenten VG 4 sind neun Frauen, was den Frauenanteil von 45 % im Vorjahr auf zum ersten Mal 50 % ansteigen ließ.

Als Produktionsingenieur\*innen in VG 4 und VG 5 sind 19 % Frauen beschäftigt. In der VG 4 erfüllten diese Aufgaben 16 Frauen und 85 Männer. Der Frauenanteil in dieser Vergütungsgruppe stieg damit um zwei Prozentpunkte auf 15 %.

Unter den Betriebsingenieur\*innen stieg der Frauen-Anteil auf 16 % mit nun 48 Frauen, die diesen Beruf ausüben, und zwar über alle Ingenieursvergütungsgruppen von VG 2 bis VG 5. Am Frauenanteil von 25 % unter den Kameraleuten einschließlich Assistenz, hat sich 2020 nichts geändert. Insgesamt sind 38 Kamerafrauen im NDR beschäftigt.

#### 2.5 Frauen- und Männeranteil in der Altersstruktur

Von den 3.786 festangestellten Mitarbeitenden im NDR einschließlich ARD-aktuell, ARD-TV-Leitungsbüro und KEF-Büro der ARD waren die meisten in der Altersgruppe von 55 bis 59 Jahren (807). Die kleinste Altersgruppe ist mit 30 Mitarbeitenden die der 20- bis 24-jährigen. Hier überwiegt der Anteil der Frauen mit 70 Prozent. Der niedrigste Frauenanteil mit 40 Prozent ist in der Altersgruppe der über 60-jährigen zu finden. In den Altersgruppen von 40 bis 59 Jahren ist der Frauen- und Männeranteil in etwa paritätisch verteilt.

### 3. Schwerpunktthemen in der Gleichstellungsarbeit

#### 3.1 Herausforderungen durch die Corona-Pandemie

Kontaktsperrung und Homeoffice haben dazu geführt, dass Mitarbeiter\*innen 2020 deutlich mehr Zeit mit Arbeit von zu Hause aus verbracht haben. Es bestand der Bedarf, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben in dieser herausfordernden Zeit breiter zu diskutieren und Hilfsangebote auch online bereit zu stellen, um möglichst viele rasch zu erreichen.

Dabei wurde auch in den Beratungen deutlich: In der Corona-Krise lastet die Haus- und Familienarbeit zum überwiegenden Teil auf den Schultern der Frauen. Alleinerziehende waren in besonderer Weise betroffen, vor allem bei der Kinderbetreuung und beim gleichzeitigen Homeschooling. Mit den Schließungen von Kitas, Schulen und Tagespflegeeinrichtungen wurde die gesamtgesellschaftliche Verantwortung für die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung oder Pflege zurück ins Privatleben katapultiert. So nahm auch im NDR die Beratung zu diesem Themenkomplex erheblich zu, insbesondere zu Beginn des ersten Lockdowns.

Aktuellen Studien zufolge ist jede zweite Frau der Auffassung, dass Hausarbeit und Kinderbetreuung schon vor Ausbruch der Corona-Pandemie ungleichmäßig zwischen ihr und dem Partner aufgeteilt gewesen seien. Von den Männern äußern immerhin 39 Prozent dieselbe Meinung. Insofern hat die Corona-Krise weniger einen Rückfall in traditionelle Rollen verursacht, sondern scheint vielmehr ans Licht zu bringen, dass die Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen in Deutschland bisher so gut wie gar nicht aufgebrochen war.

Im NDR konnten bereits mit Beginn des ersten Lockdowns im März zahlreiche Online-Angebote zu Homeoffice, Homeschooling und Pflege-Sprechstunden zur Verfügung gestellt werden. Die Zusammenarbeit mit dem NDR Kooperationspartner benefit@work bei der Erstellung von kostenfreien Webinaren und virtuellen Angeboten, wie dem Elterncafe und der Online Pflege-Hotline, war dabei besonders hilfreich. Auch die bereits enge Zusammenarbeit mit der Angehörigenschule konnte schnell um virtuelle Angebote erweitert werden, was von den NDR Mitarbeitenden, die plötzlich durch eine Pflegesituation in Not gerieten, sehr dankend angenommen wurde. Viele E-Mails und Telefonate mit positivem Feedback bestätigten, dass die Umsetzung sehr zielführend war.

Gleichzeitig wurde strukturell deutlich: Ohne konsequente Gleichstellungspolitik gibt es keine dauerhafte Lösung für diese Krise. Sie ist eine gesamtgesellschaftliche Verpflichtung und gehört als Aufgabe und Ziel in den Mittelpunkt der Krisenbewältigung. Aus Corona lernen, hieß deshalb auch im NDR, das Ungleichgewicht insbesondere in der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern abzubauen und Hilfen für alle Mitarbeitenden anzubieten.

Vor diesem Hintergrund war in den persönlichen Beratungen per Telefon oder im Videocall wichtig, darauf hinzuwirken, dass sich sowohl Frauen als auch Männer mit ihren privaten und beruflichen Rollen auseinandersetzen, die Aufgabenverteilung in der Familie zur Sprache bringen müssen und mit Rücksicht auf die Belastungen und Bedürfnisse des Partners oder der Partnerin aushandeln sollten.

Ein zunächst noch ungewohntes Bild bot sich dabei im Verlauf des Jahres häufiger in den virtuellen Beratungen: Eltern mit ihren Babys oder Kleinkindern auf den Armen am Schreibtisch. Ein sichtbarer Paradigmenwechsel, der zeigt, wie stark Familienarbeit mit Arbeitszeit in Krisenmomenten verwohen ist.

Gleichzeitig ergeben sich durch Arbeiten im Homeoffice, ohne paralleles Homeschooling, und weniger Geschäftsreisen neue Chancen für berufstätige Mütter und Väter und mit flexiblen Arbeitszeiten für den NDR, ein noch attraktiverer Arbeitgeber zu sein.

### **3.2 Gendergerechte Sprache im Programm**

Ein weiteres Thema, das 2020 einen großen Raum in der Gleichstellungsarbeit einnahm, war die weitere Umsetzung von Informationsveranstaltungen zur gendergerechten Sprache und die Sensibilisierung dafür. Nach der einvernehmlichen gendergerechten Umsetzung in der Schriftsprache 2019 stand 2020 die Beschäftigung mit dem geschlechtergerechten Formulieren im Programm im Vordergrund. Nach den mehr als 40 Infoveranstaltungen in den Redaktionen von Fernsehen, Hörfunk und Online durch die Gleichstellungsbeauftragte zum Diversity-Check und der gendergerechten Sprache 2019 und Anfang 2020 fand im Corona-Jahr der virtuelle Auftakt der Veranstaltungsreihe

bei NDR Info statt. Es folgten weitere virtuelle Veranstaltungen im Programmbereich Fiktion und Unterhaltung und in den Studios und Korrespondentenbüros des NDR.

Auffallend in den beiden Jahren der ausführlichen Diskussion über die gendergerechte Sprache durch die angebotenen Veranstaltungen war, dass das generische Maskulinum, also nur die männliche Form eines Wortes, mehr und mehr im Programm durch gendergerechte Formulierungen ersetzt wird, und dies zu einer geschlechtergerechteren Darstellung beiträgt. Durch die Präsentation und anschließende Diskussion mit den Redakteur\*innen und Journalist\*innen wurde deutlich gemacht, dass die deutsche Sprache ausreichend vielfältige Möglichkeiten bietet, alle Geschlechter sichtbar zu machen und damit dem kulturellen und sprachlichen Wandel in der Gesellschaft Rechnung zu tragen. Den kreativen Umgang mit gendergerechten Formulierungen im Programm hält die Mehrheit der an den vielen Veranstaltungen teilgenommenen Mitarbeiter\*innen für einen zeitgemäßen Ansatz.

Vielen Mitarbeitenden wurde anhand von Beispieltexten klar, dass ein Text leicht gendergerecht umgesetzt werden kann, wenn zwischen den Möglichkeiten variiert wird, zum Beispiel neutral zu formulieren (Team, Personen, Menschen) oder durch Partizipien zu verallgemeinern (Studierende, Mitarbeitende, Teilnehmende). Auf diese Weise sind alle Menschen, egal welchen Geschlechts, angesprochen und nicht nur mitgemeint. Außerdem wurde deutlich, dass es sich bei diesen Formen des Genderns um geschlechtergerechtes Formulieren handelt, während es bei der Beidnennung (Polizistinnen und Polizisten) vor allem um die bewusste Sichtbarmachung von Frauen in der Sprache geht.

Dass die Verwendung gendersensibler Sprache, insbesondere des Gendersterns, das NDR Publikum zuweilen polarisiert, mutmaßlich auch entlang der so genannten Stadt-Land-Kluft, wurde in den Veranstaltungen ebenfalls offen diskutiert. Und auch, dass Irritationen beim Publikum dazu führen können, dass Sprache nicht mehr integrierend wirkt, sondern eine andere Gruppe ausschließen kann.

Seit das Bundesverfassungsgericht 2017 das sogenannte dritte Geschlecht bestätigt hat, es als divers bezeichnet wird und so auch im Personenstandsregister eingetragen werden kann, hat auch der Rat für deutsche Rechtschreibung 2018 entschieden, dass dies „sprachlich berücksichtigt werden muss“.

Bereits im Januar 2019 hatte die NDR Geschäftsleitung befürwortet, dass zukünftig in der Schriftsprache neben anderen geschlechtergerechten Formulierungen auch der Genderstern (Mitarbeiter\*innen) genutzt wird, um alle Geschlechter sprachlich zu berücksichtigen und diskriminierungsfrei zu benennen. Die von der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitete Broschüre „Sprache schafft Bewusstsein“ wurde laut Direktoriumsbeschluss in den einzelnen Redaktionen und Abteilungen vorgestellt und diskutiert. Der Genderstern, als eine der Möglichkeiten gendergerecht zu formulieren, war bei den Informationsveranstaltungen ein zentraler Diskussionspunkt. Dass er sich „mehr und mehr in der deutschen Sprache durchsetzt“, wie der Duden in seiner Ausgabe von August 2020 feststellt, zeigte sich letztlich durch die Aufnahme dieses kleinen Zeichens ins deutsche Rechtschreib-Standardwerk. Auch der deutsche Rechtschreibrat will sich nach der Entwicklung der letzten Jahre 2021 erneut mit dem Genderstern befassen.

Bereits jetzt ist auffallend, dass die Nutzung des Gendersterns in der gesprochenen Sprache vor allem bei Menschen unter 30 Jahren zunehmend gebräuchlich ist. Und dass Sprache allgemein einem

Wandel unterliegt, weshalb sich Anpassungen an sprachliche Veränderungen im Laufe der Zeit auch im Programm vermehrt ergeben werden.

So tauchte neben den Beidnennungen und Partizipien auch der gesprochene Genderstern 2020 hörbar im NDR Programm auf, vor allem in Angeboten für junges Publikum, der Kulturberichterstattung, manchen Moderationen und Talkshows. Die Verwendung dieses gesprochenen kurzen, so genannten Glottisschlages als einer kurzen Pause, ist offenbar bereits eine Reaktion auf die gesellschaftliche und kulturelle Entwicklung im deutschsprachigen Raum.

Für die Programme von NDR Info wurde 2020 eine Empfehlung erarbeitet, wie gendergerecht und diskriminierungsfrei getextet werden kann, ohne künstlich zu wirken. Unbestritten bleibt, dass Sprache und Kultur dynamisch sind und sich permanent weiterentwickeln und dass Leitlinien, Richtlinien oder Empfehlungen immer nur für den Moment erarbeitet werden.

Für 2021 hat die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit genderleicht.de vom Journalistinnenbund einen virtuellen Schreib-Workshop erarbeitet, der für alle Mitarbeitenden angeboten wird. Die praktische Auseinandersetzung mit gendergerechter Sprache in ihrer Vielfalt kann auf diesem Wege kreativ und spielerisch geübt werden.

### 3.3 Broschüre „Bilder schaffen Bewusstsein“

Nach der Einführung und Etablierung der Broschüre „Sprache schafft Bewusstsein“ zur gendergerechten Sprache und deren Neuauflage 2019 wurde in Anlehnung eine Broschüre „Bilder schaffen Bewusstsein“ initiiert. Die Gleichstellungsbeauftragte und eine Designerin aus der Unternehmenskommunikation erstellten Anregungen für eine gendergerechte Bildsprache. Eine zeitgemäße Darstellung von Rollenbildern auf Fotos wird darin ebenso propagiert, wie die Berücksichtigung von Diversität. Die Broschüre enthält Alternativen zu stereotypen Piktogrammen und gibt Anregungen für gendersensible Grafiken. Die Fertigstellung der Broschüre erfolgt 2021.

## 4. Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit

### 4.1 Expert\*innendatenbank

Die Erweiterung der NDR Expert\*innendatenbank insbesondere um mehr Expertinnen konnte im Verlauf des Jahres 2020 fortschreiten. Insgesamt sind 8.968 Expert\*innen aufgeteilt nach den entsprechenden Wissensgebieten, dem Standort und den Kontaktdaten und möglichen Referenzen aufgeführt. Unter ihnen sind 2.902 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 32 %.

Die Datenbank erleichtert es, Frauen mit spezifischem Hintergrundwissen als Expertin, für Interviews oder für ein Statement in Sendungen einzuladen oder als Gesprächspartnerin zu gewinnen. Die Vorschläge kommen aus allen Redaktionen und werden zentral zugeliefert. Viele dieser dort aufgeführten Expertinnen konnten in Podcasts und Talkshows insbesondere zur Corona-Pandemie ihren Beitrag leisten und so für mehr weibliche Expertise im Programm sorgen.

## 4.2 Führungsfrauen-Netzwerk

Um den Bedarf von Führungsfrauen im NDR an einem Austausch untereinander zu decken und gleichzeitig Frauen mit Ambitionen zur Führung die Möglichkeit zu bieten, sich an NDR Führungsfrauen zu orientieren, sie näher und persönlich kennenzulernen und aus dem Kontakt Strategien für den eigenen Karriereweg zu entwickeln, initiierte die Gleichstellungsbeauftragte ein entsprechendes Netzwerk. Mit dem „Breaky Networking“ für Führungsfrauen und Frauen mit Führungsambitionen entstand ein neues Online-Format, das von einer externen Coach für Führungskräfte umgesetzt wird. Der professionelle Austausch zu einem vorher bekannt gegebenen Impuls bot auch in einem besonders herausfordernden Jahr die Möglichkeit, sich mit anderen Frauen aus dem NDR zu vernetzen und hierarchieübergreifend auszutauschen.

In dem zweistündigen Online-Format am Vormittag, dem „Breaky Networking“, nutzten mehr als 30 NDR Führungsfrauen und Frauen mit Ambitionen zur Führung aus Hamburg und den Landesfunkhäusern dieses Angebot, um gemeinsam spannende, karriererelevante Themen zu diskutieren. Die externe Expertin Dr. Hanna Fearn nannte in ihrem Impulsvortrag zum Thema Networking wichtige Schritte und Tipps. Sie führte aus, warum Netzwerke für eine erfolgreiche Karriere nicht optional, sondern essentiell sind und wie gutes Vernetzen gelingen kann. Zum Konzept des Formats gehört, dass eine Führungsfrau des NDR einen ausführlicheren Input zu ihrem eigenen Karriereweg gibt. Den Auftakt machte die Hauptabteilungsleiterin Informations- Medien- und Verbreitungstechnik in der Produktionsdirektion. Ihre Schilderungen des eigenen Karriereweges und die persönlichen Erfahrungen im Aufbau von Netzwerken, waren für die Teilnehmerinnen von großem Wert.

Nach den Impulsen gab es die Möglichkeit, sich in Kleingruppen mit den jeweiligen Inhalten intensiver auszutauschen. Das neue Netzwerk ergänzt damit das Angebot der bereits bestehenden Netzwerke im NDR, wie die Tafelrunde oder das Assistent\*innen-Netzwerk „Lunch&Learn“.

Nach den pandemiebedingt besonders herausfordernden Monaten, verbunden mit weniger kollegialem und informellem Kontakt, konnten viele Mitarbeiterinnen auf diesem Wege das eigene Netzwerk weiter ausbauen, sich gegenseitig stärken und wertvolle Impulse für den eigenen Karriereweg mitnehmen. Die „Breaky Networking“-Online-Treffen werden 2021 fortgeführt und als Good Practice zur Förderung von mehr Chancengleichheit in der „Initiative Chefsache“ vorgestellt.

## 4.3 Mitglied der Initiative Chefsache

Seit Mai 2018 ist der NDR Mitglied der „Initiative Chefsache“. Dies ist ein Zusammenschluss von Führungskräften aus Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlichem Sektor, Sozialwirtschaft und Medien, die sich für die Chancengerechtigkeit und ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern einsetzen. Schirmherrin ist Bundeskanzlerin Merkel.

Die Mitglieder der Initiative, unter anderem McKinsey, DIE ZEIT, Siemens und die Deutsche Bahn, wollen durch Austausch, konkrete Maßnahmen und durch eine öffentlichkeitswirksame Kommunikation das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern und den Abbau von Rollenklischees vorantreiben.

2020 feierte die Initiative Chefsache ihr fünftes Jahr des Bestehens. Im Juni fand die Jahreskonferenz aus Pandemie-Gründen zum ersten Mal virtuell statt und wurde von google ausgerichtet. Das

Motto lautete: „New Work – Fair Chances“. Mit Gästen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik wurden ganztägig in verschiedenen Foren und Podiumsdiskussionen die Chancen und Risiken von New Work besprochen und welche Auswirkungen diese für die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern haben. Welche kurz- und langfristigen Folgen hat die Corona-Pandemie auf die Art des Zusammenarbeitens? Welche digitalen Fähigkeiten werden dafür benötigt? Dabei konnte der „New Work Tag im NDR“ als ein gutes Beispiel für die Diskussion dieser Fragen in den Belegschaften von Unternehmen vorgestellt werden. Als operativ Verantwortliche in der Initiative Chefsache arbeitete die NDR Gleichstellungsbeauftragte an dem Jahresreport zu diesem Themenkomplex sowie an den Chefsache-Umfragen mit. Ergebnis der Jahresumfragen zu „New Work – Fair Chances“ war, dass Chancengerechtigkeit im Zeitalter von New Work nur möglich ist, wenn gezielt Kompetenzen gefördert, flexibles Arbeiten zum Standard gemacht, die digitale Infrastruktur weiter ausgebaut und Diversität und Inklusion gestärkt werden. Die Mitgliedsunternehmen nutzen die Erkenntnisse dieser Umfragen, um eigene Rückschlüsse für die Erarbeitung von Maßnahmen zu ziehen.

Die Diversity-Beauftragten der Firma Evonic, einem Mitgliedsunternehmen der Initiative Chefsache, wurden 2020 in den Gleichstellungsausschuss geladen. Sie berichteten von einer Teilzeit-Initiative, die insbesondere für Frauen in Führungspositionen interessant ist und stark im Unternehmen beworben wird. Der direkte Austausch der Mitgliedsunternehmen ist ein praxisnaher Vorteil der Mitgliedschaft.

#### **4.4 Mitglied Hamburger Diversity-Netzwerk**

Die NDR Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied im Hamburger Diversity-Netzwerk. Hier sind Hamburger Unternehmen, wie Otto, UKE, Gruner und Jahr, die Hamburger Hochbahn und die Stadt Hamburg vertreten. Der Austausch von Best Practices aus dem jeweiligen Diversity-Management steht dabei im Vordergrund. 2020 fand der Austausch ausschließlich virtuell statt. Vorrangig ging es um den Umgang mit der Corona-Krise und die Auswirkungen auf Diversitätsmaßnahmen.

### **5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Das Themenfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie stand 2020 unter ganz besonderen Herausforderungen. Dass die Pandemie Auswirkungen auf die Chancengerechtigkeit hat, ist bereits ausführlich dargelegt worden. Auswirkungen auf Teilzeit, Elternzeit und Pflegezeit sind anhand der statistischen Zahlen nicht auszumachen.

#### **5.1 Teilzeit**

Insgesamt waren 975 Festangestellte, inklusive ARD-aktuell, KEF-Büro und ARD-TV-Leitungsbüro dauerhaft oder befristet in Teilzeit tätig. Das waren 19 Personen mehr als im Vorjahr. Der prozentuale Anteil ist damit von 25 % auf 26 % der Belegschaft angestiegen. Frauen sind nach wie vor am häufigsten in Teilzeit beschäftigt. Insgesamt sind es 760 Frauen, die dauerhaft oder befristet, weniger als 100 % der wöchentlichen Arbeitszeit tätig sind. Gegenüber dem Vorjahr sind es zehn Frauen mehr. Damit arbeiten 41 % aller festangestellten Frauen in Teilzeit.

Die Anzahl der teilzeitarbeitenden Männer ist zum wiederholten Male ebenfalls angestiegen, diesmal um neun auf nun 215. Das sind 11 % aller festangestellten Männer im NDR. Im Vergleich zur Teilzeitquote von vor fünf Jahren ist das ein deutlicher Anstieg. 2015 waren 141 männliche Mitarbeiter in

Teilzeit. Das war ein Anteil von 8 % aller damals festangestellten Männer. Dies zeigt, dass zunehmend Männer auch im NDR mit einer Arbeitszeitreduzierung offenbar dem Wunsch folgen, sich mehr Zeit für die Familienarbeit zu nehmen.

## 5.2 Elternzeit

Auch bei der Elternzeit nimmt die Bereitschaft von Männern weiter zu. Im Jahr 2020 waren insgesamt 153 Mitarbeitende in Elternzeit, das sind 18 weniger als im Vorjahr. Mit 109 Frauen und 55 Männern waren es neun Frauen weniger und zwei Männer mehr als im vergangenen Jahr. 34 Mütter und zehn Väter haben während der Elternzeit gearbeitet und ein Basiselterngeld bezogen. Bis zu 28 Monate können Eltern das Elterngeld Plus in Anspruch nehmen, wenn beide Elternteile die Kinderbetreuung partnerschaftlich aufteilen. 14 Frauen und ein Mann haben die Elternzeit mit Basisbezug mehr als ein Jahr in Anspruch genommen. Zehn Frauen und drei Männer nahmen sie ein Jahr in Anspruch. Bis zu sechs Monate waren sieben Frauen und drei Männer und bis zu drei Monate drei Frauen und drei Männer in Elternzeit mit Basiselterngeld. Auch in der Elternzeit zeigt sich eine deutliche Veränderung zugunsten der partnerschaftlichen Aufteilung von Familienarbeit.

## 5.3 Pflegezeit

Die häusliche Pflege von Angehörigen stand 2020 ebenfalls unter besonderen Herausforderungen, da durch die Pandemie viele Tagesstätten, in denen pflegebedürftige Angehörige tagsüber stundenweise betreut werden können, ihre Pforten schließen mussten. Durch Homeoffice und Homeschooling war die zusätzliche Betreuung eines Angehörigen für manche Mitarbeitende ein kräftezehrender Balanceakt. In Deutschland gibt es laut Bundesfamilienministerium derzeit etwa 3,5 Millionen Pflegebedürftige, von denen gut drei Viertel (76 Prozent) zu Hause gepflegt werden, meist allein durch Angehörige. Etwa 70 Prozent der pflegenden Angehörigen sind Frauen (1,7 Millionen), oftmals in sogenannten „Sandwichpositionen“, weil sie zusätzlich auch noch ihre Kinder betreuen.

Eine kurzfristige Pflegeauszeit bis zu zehn Tagen haben 2020 fünf Festangestellte im NDR in Anspruch genommen, drei Frauen und zwei Männer.

Dem NDR ist es ein Anliegen, Mitarbeitende in der Pflege von Angehörigen zu unterstützen, zum Beispiel durch die Beratungsangebote des Kooperationspartners „benefit@work“ und deren Vermittlungsleistungen für einen Platz in einer Seniorenresidenz, dem Betreuten Wohnen oder einer Tagesstätte. NDR Mitarbeitende haben die Möglichkeit, Beratungs- und Vermittlungsleistungen zu Pflegefragen, zu Widerspruchsverfahren bei der Einstufung von Pflegegraden oder zur Selbstfürsorge in Anspruch zu nehmen.

Die Abteilung Gleichstellung und Diversity hat 2020 zudem Pflegeseminare der „Angehörigenschule“ als für den NDR kostenlose interne Schulungen organisiert und angeboten. Vom zweiten Quartal an konnten die Mitarbeitenden diese als Onlineschulung in Anspruch nehmen.

Im Mittelpunkt stand die fachliche Beratung rund um das Thema Angehörigenpflege. Darüber hinaus gab es spezielle Angebote, wie beispielsweise zu Demenz oder Schlaganfall. Häusliche Pflege und eine eigene Erwerbstätigkeit miteinander in Einklang zu bringen, ist für viele der Pflegepersonen eine große Herausforderung. Neben der emotionalen und körperlichen Belastung bringt Pflege zudem oft hohe Kosten und die Befassung mit Formularen und Anträgen mit sich. Zudem gerät die



Selbstfürsorge insbesondere für Menschen, die in Vollzeit arbeiten und sich in häuslicher Umgebung um einen pflegebedürftigen Angehörigen kümmern müssen, oft in den Hintergrund. Daher hat die Abteilung Gleichstellung und Diversity 2020 ein weiteres Schulungsangebot mit dem Titel „Jetzt geht es erstmal um mich“ mit ins Programm genommen. An den Schulungsangeboten haben Interessierte aus allen Standorten teilgenommen. Mit 32 % liegt der Anteil der teilnehmenden Männer aus dem NDR über dem üblichen Durchschnitt.

### Kursanmeldungen Angehörigenschule 2020

Gesamt	HH	NDS	MV	SH	männlich	weiblich.
109	87	19	2	1	35	74

#### 5.4 Kooperation mit benefit@work

2020 wurden von benefit@work, dem Kooperationspartner des NDR in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Lebensberatung, von Januar bis Dezember insgesamt 66 Beratungs- und Vermittlungsleistungen durchgeführt. Das sind 19 Nachfragen weniger als im Vorjahr. Dies geht aus der Evaluierung hervor, die benefit@work zum Jahresende dem NDR vorlegte.

30 Anfragen von NDR Mitarbeitenden gab es zum Modul Kinder, das sind etwas weniger als im Vorjahr. Nach Geschlecht aufgeschlüsselt baten etwa ebenso viele Frauen (16) wie Männer (14) um Beratung zum Themenkomplex Kinder. 24 Anfragen gab es zur Pflege. Hier ließen sich 18 Frauen und sechs Männer beraten. Beim Themenfeld Lebensberatung gab es zwölf Anfragen. Das sind etwas mehr als im Vorjahr. Die meisten Nachfragen kamen per Telefon, 17 Mitarbeitende wählten die Kommunikation online.

Bei den Beratungen zum Modul Kinder ging es vorrangig um Hilfe im Haushalt und bei der Betreuung, beim Pflegemodul um die Vermittlung von Tageseinrichtungen und stationären Pflegeeinrichtungen oder Vorbereitungen für den\*die Gutachter\*in per Telefon, da in der Pandemie kein Besuch mehr im Haushalt erfolgte. Beim Modul Lebensberatung waren Schwerpunkte vor allem die Sorge um die eigene Gesundheit und die der Angehörigen in Zeiten von Corona, die Work-Life-Balance und die Sorge um die persönliche und berufliche Zukunft.

Die NDR Klientel bei benefit@work bestand 2020 zu 70 % aus Frauen und zu 30 % aus Männern. Die meisten Anfragen kamen aus Hamburg, gefolgt von Niedersachsen und Schleswig-Holstein.

Benefit@work ging 2020 mit den vielen neuen Online-Formaten ganz auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen in der Corona-Zeit ein. Auch wenn nur virtuell, ermöglichte dies zumindest einen Austausch mit Gleichgesinnten zu persönlichen Fragen und Erfahrungen. Die Moderation durch die Fachexpert\*innen von benefit@work rundeten das Angebot kompetent ab. Außerdem gab es im Anschluss an die Vorträge die Möglichkeit, sich wie zu Präsenzzeiten ganz individuell beraten zu

lassen. Im Mittelpunkt stand die Aufklärung zu den Themen Schwangerschaft, Pflegebedürftigkeit oder Stress.

Zum Thema Homeoffice und Homeschooling gab es 2020 vielfältige Online-Angebote, die von den NDR Mitarbeitenden gut genutzt wurden. Insgesamt nahmen 36 NDR Mitarbeitende daran teil. Es gab hilfreiche Tipps zum Zeitmanagement und wie Kinder für Haushalts-Aufgaben in der Familie motiviert werden können. Die Gleichstellungsbeauftragte veröffentlichte die monatlichen Angebote jeweils im Intranet und machte in den Beratungsgesprächen darauf aufmerksam. So konnten auch Kolleg\*innen aus den Landesfunkhäusern, ohne anreisen zu müssen, an den Veranstaltungen teilnehmen.

Die Einrichtung eines Online-Elterncafés, eines virtuellen Pflege-Zirkels und eines Roundtable für Alleinerziehende ging auf die Initiative der NDR Gleichstellungsbeauftragten zurück, die damit den Bedürfnissen der Mitarbeitenden folgte. Das virtuelle Seminar „Achtsam durch den Alltag“ informierte über Gründe und Auslöser für Stress und Burn-out und bot Impulse, mehr Achtsamkeit in den Alltag zu integrieren.

Am Roundtable für Führungskräfte, das benefit@work allen Mitgliedsunternehmen anbot, stellte die NDR Gleichstellungsbeauftragte die Chancen durch ein kluges Diversity-Management in Unternehmen am Beispiel des NDR vor. Die Vorstellung eines Best Practice aus einem Unternehmen ist ein wichtiger Bestandteil zum Austausch mit anderen Unternehmen. An diesem Roundtable Diversity nahmen auch viele Teilnehmerinnen aus den Personal- und HR-Bereichen der anderen Kooperationspartner von benefit@work teil und konnten wertvolle Impulse mitnehmen.

## 5.5 Ferienangebote

Coronabedingt gab es keine der üblichen Sommer-Ferienangebote mit Präsenzveranstaltungen im NDR. Im Intranet konnten allerdings interessierte Eltern Online-Webinare für ihre Kinder über die Angebote von benefit@work auswählen oder auch spezielle Programmhinweise für Kinder und Jugendliche aus der Mediathek finden.

## 5.6 Eltern-Kind-Büros

Die fünf Eltern-Kind-Büros im NDR wurden aufgrund der coronabedingten Arbeitsschutzverordnung deutlich seltener in Anspruch genommen als in den Vorjahren. Außerhalb der Lockdown-Zeiten nutzten 15 Mitarbeitende das Eltern-Kind-Büro am Standort Rothenbaum. Auch im Studio Rostock wurde das Angebot vier Mal genutzt, um mit dem eigenen Kind zum Beispiel bei Ausfall der Kinderbetreuung dennoch der Arbeit nachgehen zu können. Die Notbetreuung durch eine Erzieherin über benefit@work wurde aufgrund der einzuhaltenden Hygienevorschriften 2020 nicht angeboten.

## 5.7 Teleheimarbeit und mobiles Arbeiten

Für bis zu 40 Festangestellte gibt es die Möglichkeit der alternierenden Teleheimarbeit. Auf Antrag können Mitarbeitende sich zuhause einen zusätzlichen Arbeitsplatz einrichten lassen, der den Richtlinien der Arbeitsstättenverordnung entspricht. 2020 nutzten dieses Angebot für Teleheimarbeit 26 Mitarbeiterinnen (drei mehr als im Vorjahr) und fünf Mitarbeiter.

Das mobile Arbeiten im NDR hat durch die Verordnungen in der Pandemie-Zeit einen deutlichen Schwung bekommen. Ein Großteil der Mitarbeitenden arbeitete grundsätzlich von zu Hause aus. Die Ausstattung mit NDR Leihgeräten war bereits zu Beginn des ersten Lockdowns rasch organisiert und umgesetzt. Der Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement, an dem auch die Gleichstellungsbeauftragten von Beginn an beteiligt waren, beriet das Thema Homeoffice besonders ausführlich auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Umfrage in der Belegschaft zur Zufriedenheit mit Mobilem Arbeiten wurde 2020 durchgeführt. Welche Rückschlüsse daraus abgeleitet werden, war bis Ende 2020 noch nicht bekannt.

## **6. Maßnahmen zur Förderung von mehr Frauen in IT und Technik**

### **6.1 Girls' und Boys' Day**

Der bundesweite Zukunftstag für Mädchen und Jungen musste im April 2020 coronabedingt ausfallen. Das Verständnis bei den interessierten Kindern war groß, da sie in den Schulen vorbereitet wurden, dass Praktika und Sonderveranstaltungen aufgrund der allgemeinen Schutzbestimmungen ausfallen mussten. Nach Auskunft mancher Schulen wurden im Homeschooling die Berufsfelder, in denen das jeweilige Geschlecht noch unterrepräsentiert ist, dennoch thematisiert. Dass der NDR diesen Tag grundsätzlich ausrichtet, konnte an manchen Schulen im Sendegebiet auch vermittelt werden. 2021 sind Online-Veranstaltungen geplant.

### **6.2 Talent Day „IT und Medien“**

Im November 2020 fand der 12. Talent Day mit einer Videokonferenz statt. Der Talentday wird von der Hansestadt Hamburg und der Handelskammer Hamburg unterstützt. Der NDR beteiligte sich mit vier Workshops, die die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit NDR Auszubildenden zu Fachinformatiker\*innen organisierte und noch nach ihrer Amtszeit durchführte.

Im Multimedia-Labor gab es ein Interview mit einer Gebärdendolmetscherin zum Thema Barrierefreiheit im NDR, im anschließenden Chat konnten viele Fragen der interessierten Jugendlichen beantwortet werden. Ein simulierter Ausflug im Bereich der Außenübertragung zeigte den technisch affinen Schülerinnen, wie ein Fernseh-Übertragungswagen funktioniert und wie Schalten realisiert werden. Moderatorin Susanne Stichler ließ sich in einem weiteren Workshop bei der Sondersendung zur US-Wahl virtuell über die Schultern schauen und stand im Anschluss online für Fragen zur Verfügung. Außerdem gab es Einblicke in die Regie und Redaktionsräume der „tagesschau“. Der Talentday ist für Schüler\*innen kurz vor dem Abitur ein wichtiger Tag, um sich in der beruflichen Ausrichtung zu orientieren. Viele der Teilnehmenden fragten nach Möglichkeiten für Praktika oder Ausbildungsmöglichkeiten im NDR.

## 7. Weiterbildungsangebote

### 7.1 Gleichstellungs- und Diversity-Seminare aus dem Bildungskatalog

Für das Handlungsfeld Gleichstellung und Diversity war wieder ein vielfältiges Angebot für die Mitarbeitenden zur Sensibilisierung und zum Austausch vorgesehen. Da die meisten Workshops als Präsenztermine geplant waren, konnten sie allerdings 2020 größtenteils nicht stattfinden.

Die Seminare „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ und „Für eine offene und sexismusfreie Kultur“ wurden als freiwillige Veranstaltungen und zum ersten Mal auch für Führungskräfte als obligatorische Seminare angeboten. Bis Februar 2020 konnten diese noch als Präsenzveranstaltungen durchgeführt werden. Dass die Seminare auch für die Direktorinnen und Direktoren, die Hauptabteilungsleitungen und die Abteilungsleitungen obligatorisch angeboten werden, geht auf einen Geschäftsführungsbeschluss im Anschluss an die Belegschaftsumfrage zu Sexismus 2019 zurück.

Die Seminare umfassten eine kurze theoretische Einführung und einen Workshop-Teil. Anhand von Beispielen und Übungen werden individuell stärkende und unterstützende Handlungsstrategien entwickelt. Außerdem wurden der rechtliche Rahmen und die Regeln des Miteinanders im NDR skizziert. Auch in diesen Seminaren stellten sich die Ansprechpartner\*innen des NDR vor, an die sich Betroffene vertraulich wenden können.

Die aufgrund der Pandemie-Umstände noch ausstehenden Pflichtseminare für Führungskräfte zum Thema Sexismus sollen 2021 als virtuelle Veranstaltungen angeboten werden, um das Thema weiterhin im Blick zu behalten. Die Planung und Organisation für den Piloten dafür übernimmt 2021 der Bereich Gleichstellung und Diversity.

Die für 2021 geplante Folge-Umfrage zu Sexismus am Arbeitsplatz wird aufgrund der nicht vergleichbaren Situation unter Corona-Bedingungen auf 2022 verschoben.

### 7.2 Speed-Impuls-Angebote

Auch 2020 gab es wieder Speed-Impuls-Angebote durch eine externe Coach, die vom Bereich Gleichstellung und Diversity organisiert wurden. Das 30-Minuten-Angebot zur Mittagszeit war wieder sehr stark nachgefragt. Den NDR Mitarbeitenden wurden über einen Intranet-Aufruf der Gleichstellungsbeauftragten sechs Termine pro Monat angeboten. Die Auswahl erfolgte per Los. Zu Beginn des ersten Lockdowns war dieses Angebot für viele Mitarbeitende eine Chance, sich professionell im direkten Gespräch auszutauschen. Im Verlauf des Jahres wurden die Beratungen auf Telefoncoaching umgestellt, was bis dahin nur für die Mitarbeitenden aus den Studios oder aus einem der Landesfunkhäuser angeboten wurde. Das Speed-Impuls-Angebot wurde von 56 Frauen und 13 Männern wahrgenommen.

### 7.3 Jobrotation 2.0

Im NDR haben sich 2020 insgesamt elf Festangestellte für eine dreiwöchige Jobrotation 2.0 beworben. Das Landesfunkhaus Schleswig-Holstein hatte zwei Jobrotationen ausgeschrieben, wovon eine nicht besetzt wurde. Das Landesfunkhaus Niedersachsen hatte zwei und die Zentralen

Programmaufgaben im Hörfunk hatten eine Position ausgeschrieben. Ausgewählt wurden insgesamt eine Frau und drei Männer.

#### **7.4 Hospitation**

Eine Hospitation kann als Weiterbildung beantragt werden. In diesem Rahmen haben Mitarbeiter\*innen die Chance, in einer anderen Abteilung mitzuarbeiten. Sie lernen das Aufgabenfeld und Kolleg\*innen in diesem Bereich kennen. 2020 haben sechs Mitarbeiter\*innen (im Vorjahr 29) hospitiert, davon drei Frauen und drei Männer.

### **8. Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

Grundlage der Gleichstellungsarbeit ist der NDR-Staatsvertrag. In § 38 Abs. 2 ist die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern verankert. Die Schwerpunkte der Arbeit sind in der Dienstvereinbarung zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im NDR geregelt. Die Gleichstellungsbeauftragten üben ihre Tätigkeit weisungsfrei aus.

#### **8.1 Sprechstunden**

Bis März 2020 fanden noch Präsenz-Sprechstunden in Lokstedt, am Rothenbaum und den Landesfunkhäusern statt. Mit Beginn des ersten Lockdowns und der überwiegenden Arbeit vom Homeoffice aus, konnten telefonische Beratungen stattfinden oder auch je nach Bedarf Videocalls. Zwei Beratungen fanden auf Wunsch in Präsenz statt und wurden ins Freie verlegt. Die verschiedenen Möglichkeiten und die hohe Flexibilität dabei wurde von den Mitarbeitenden sehr geschätzt. Auch mit Beginn des zweiten Lockdowns im Herbst gab es ausschließlich Videocalls und Telefonsprechstunden.

Thematische Schwerpunkte 2020 waren die Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Lebensbereich, die Umstellung auf Homeoffice, bei Alleinerziehenden insbesondere eine spürbare Überforderung durch Mehrbelastung durch Homeschooling oder unsichere Betreuungsmöglichkeiten, bei pflegenden Angehörigen Ängste und Doppelbelastungen durch den Wegfall von Tagespflege-Angeboten. Aber auch Sorgen vor der Zukunft standen 2020 vermehrt im Fokus der Gespräche, insbesondere von Müttern und älteren Mitarbeitenden durch die Einsparmaßnahmen im NDR, den Wegfall von Sendungen und den Umbau Personal. Es zeigte sich, dass Aufklärung und Transparenz, Hilfe durch Angebote und der vertrauliche Austausch gerade in Krisenzeiten von unschätzbarem Wert waren. Gegen Ende des Jahres verringerten sich die besorgten Anrufe deutlich.

#### **8.2 Bewerbungsgespräche bei Gleichstellungsstellen**

Bei Gleichstellungsstellen wird in den Ausschreibungen auf die Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern hingewiesen. Unterrepräsentanz bedeutet, dass in dieser Berufs- und Vergütungsgruppe an allen NDR Standorten das jeweilige Geschlecht mit weniger als 30 % vertreten ist. Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen, wie in der Dienstvereinbarung geregelt, nach eigenem Ermessen daran teil. 2020 konnten fast alle Bewerbungsverfahren unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten stattfinden.

45 der insgesamt 116 im Jahr 2020 ausgeschriebenen Stellen waren Gleichstellungsstellen (zum Vergleich: Im Jahr 2019 gab es insgesamt 247 ausgeschriebene Stellen, davon 86 Gleichstellungsstellen). Fünf der Frauenstellen sind im Bewerbungsverfahren weiblich besetzt worden, das sind 24 %, derselbe Anteil wie im Vorjahr. Bei Bewerbungsverfahren, bei denen sich ausschließlich Männer beworben haben, nehmen die Gleichstellungsbeauftragten nicht teil. Von den 24 Männerstellen konnten 21 % zugunsten von besser gemischten Teams männlich besetzt werden (im Vorjahr 19 %). Grundsätzlich ist im Bewerbungsverfahren die Qualifikation ausschlaggebend. Ist bei einer Männerstelle eine Frau besser qualifiziert, erhält sie die Position.

<b>Gleichstellungsstellen</b>					
<b>Bereich</b>	<b>2020</b>				
	<b>Anzahl der Gleichstellungsstellen (weiblich)</b>	<b>besetzt mit Frauen</b>	<b>Anzahl der Gleichstellungsstellen (männlich)</b>	<b>besetzt mit Männern</b>	<b>offene Verfahren</b>
Intendanz	0	0	2	2	0
Landesfunkhaus Hamburg	0	0	2	0	0
Programmdirektion HF	2	1	1	0	0
Programmdirektion FS	2	0	1	0	0
Verwaltungsdirektion	1	0	8	0	1
Justitariat	0	0	3	0	0
Produktionsdirektion	14	3	5	2	0
HA ARD-aktuell inkl. tagesschau.de	1	0	2	1	0
ARD-TV-Leitungsbüro	1	1	0	0	0
KEF-Büro der ARD	0	0	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

### 8.3 Studiobesuche

Laut Dienstvereinbarung werden einmal im Jahr die NDR Studios und Korrespondentenbüros vor Ort über die Gleichstellungsarbeit und aktuelle Themen und Veranstaltungen des Bereichs Gleichstellung und Diversity informiert. Die sich oft daran anschließenden individuellen Beratungen wurden von den Mitarbeitenden in den vergangenen Jahren rege angenommen. 2020 fanden nur wenige Studiobesuche direkt vor Ort statt. Pandemiebedingt stellten viele Studios sich aber schnell auf die virtuelle Umsetzung der Berichte der Gleichstellungsbeauftragten ein, so dass auch via Bildschirm und Videokonferenz ein sehr guter Austausch gewährleistet werden konnte. Zum ersten Mal wurden auch Studios zusammengeschaltet, was für die Mitarbeitenden vor Ort auch zu einem größeren Austausch und Netzwerken untereinander führte. Im Anschluss konnten auf diese Weise auch telefonische Beratungen oder Vertiefungsgespräche durch die Gleichstellungsbeauftragten angeboten werden.

### 8.4 Gleichstellungsausschuss-Sitzungen

Die regelmäßig alle zwei Monate stattfindenden Gleichstellungsausschuss-Sitzungen wurden 2020 größtenteils virtuell abgehalten. Durch Verabschiedung langjähriger Mitarbeiter\*innen in den Ruhestand oder durch Stellenneubesetzungen gab es auch Veränderungen bei den Mitgliedern des Ausschusses. Als Mitglieder und stellvertretende Mitglieder wirken nun 14 Frauen und sieben Männer

im Ausschuss mit. Themenschwerpunkte waren die Corona-Auswirkungen, insbesondere auf die Vereinbarkeit von Familienpflichten und Berufstätigkeit. Zudem berichtete die Gleichstellungsbeauftragte als Vorsitzende des Ausschusses von den Infoveranstaltungen zum Diversity Check und der gendergerechten Sprache im NDR. Außerdem standen die Umfragen der „Initiative Chefsache“ zu New Work und New Normal in Zeiten der Pandemie, mit den Angeboten zur virtuellen Chefsache-Konferenz im Mittelpunkt sowie die Inhalte der digitalen WomenPower in Hannover, des Talentdays und die vielfältigen Angebote der Angehörigenschule und von benefit@work für alle NDR Mitarbeitenden zu den Themen Pflege und Kinderbetreuung, Homeschooling und Homeoffice. Die programmliche Beobachtung von Talkshow-Runden unter besonderer Berücksichtigung von Expertinnen aus der Virologie standen ebenso auf der Tagesordnung wie der Stand der Expert\*innendatenbank oder Podcasts, die insbesondere Frauen zum Inhalt haben, wie bei „She Likes Tech“.

## **8.5 Abteilung Gleichstellung und Diversity**

Das Team Gleichstellung und Diversity wurde zum Oktober 2020 neu aufgestellt. Neben der langjährigen Gleichstellungsbeauftragten und Leiterin des Bereichs übernahm zum ersten Mal ein Mann den Posten als stellvertretender Gleichstellungsbeauftragter. Er ist auch innerhalb der ARD der erste männliche Gleichstellungsbeauftragte. Der NDR trägt damit den veränderten Bedarfen und einer Ausweitung weiterer Diversity-Dimensionen Rechnung. Die Stelle des stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten wurde von einer Vollzeitstelle wieder auf eine halbe Planstelle reduziert. Die bisherige stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte wechselte nach vier Jahren Amtszeit wieder auf ihre Position als Toningenieurin im NDR zurück. Ein modernes Diversity-Management im NDR zu implementieren wird - neben den bisherigen Maßnahmen zur Gleichstellung - eine der Zukunftsaufgaben sein.

## **9. Veranstaltungen**

Die Gleichstellungsbeauftragte und die bzw. der stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte waren trotz der anhaltenden Corona-Pandemie an vielen internen und externen Online-Veranstaltungen als Ausrichtende und Impulsgebende beteiligt.

### **9.1 Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, DW und ORF**

Die Frühjahrskonferenz und die Herbstkonferenz der Frauen-, Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit des öffentlich-rechtlichen Rundfunks wurden als digitale Konferenz zusammengefasst und im September 2020 vom ZDF ausgerichtet. Schwerpunkt waren die Bedingungen von Frauen in der Corona-Pandemie und die Frage, was die Pandemie in Bezug auf Gleichstellung in den Rundfunkanstalten verändert hat.

Außerdem stand die digitale Planung des Herbsttreffens 2021 beim SWR im Mittelpunkt und die Diskussion über die Abschaffung des Negativpreises „Saure Gurke“. Deutlich wurde die gendersensible Sprache in allen Programmen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten eingefordert. In der Nachbetrachtung der „Women in Music Days“ wurde auf die Erarbeitung von verbindlichen Guidelines hingewirkt. Außerdem gab es einen Erfahrungsaustausch zu dem Projekt der BBC zu „50:50 Frauen und Männer im Programm“ und einen Arbeitsgruppenbericht zu „Freiwillig 50“, der selbstverpflichtend in dieselbe Richtung zielt, nämlich mehr Frauen ins Programm zu bringen.

In der Konferenz stellte sich zudem die Pensionskasse Rundfunk vor, um ihre Angebote für die Freien Mitarbeiter\*innen in den einzelnen Rundfunkanstalten zu präsentieren.

## 9.2 Women in Music Days

Die Europäische Rundfunkunion EBU startete zum Weltfrauentag zum ersten Mal die „Women in Music Days“, eine gemeinsame Aktion, an der sich auch der NDR beteiligte. 72 Rundfunkanstalten aus 56 Nationen nahmen an dem von der UNESCO unterstützten Tag teil.

Die Musikredaktionen aller Rundfunkanstalten suchten für den 8. März und bei manchen Anstalten auch am 9. März intensiv nach Musik von Frauen und machten eine ganze Reihe von Entdeckungen. Komponistinnen, Musikerinnen, Dirigentinnen, Autorinnen, Künstlerinnen und Expertinnen prägten auf diese Weise am Weltfrauentag viele Sendungen und Sendungsformate. Damit zeigten die öffentlich-rechtlichen Sender, dass sie durch Musikauswahl und Berichterstattung mit dazu beitragen können, dass sich bestimmte Künstler\*innen durchsetzen – oder manche auch nicht.

In der programmlichen Ausgestaltung waren die Hörfunkwellen frei. Während die einen ausschließlich weibliche Stimmen ans Mikro ließen, porträtierten andere weibliche Musikstars oder ließen ausschließlich Songs von Interpretinnen spielen. Die ARD beteiligte sich mit 32 Radioprogrammen.

Der NDR war am 8. März mit N-JOY, NDR 2, NDR Kultur und NDR Info ein großer Teil der EBU-Aktion. Die „Women in Music Days“ sollen das Bewusstsein der Gesellschaft für die Ungleichbehandlung in der Musikindustrie schärfen und durch Aufklärung zu einem Umdenken in der Branche anregen. Auch 2021 wird sich der NDR wieder beteiligen.

## 9.3 Weltfrauentag

Zum Weltfrauentag am 8. März war wie jedes Jahr eine Veranstaltung geplant, die vom Bereich Gleichstellung und Diversity organisiert wurde. Allerdings fiel dieser Präsenztermin in den ersten Lockdown und die damit verbundenen strengen Schutzbestimmungen. Die Veranstaltung, zu der sich mehr als 50 Mitarbeitende angemeldet hatten, musste kurzerhand abgesagt werden. Für 2021 ist eine Online-Veranstaltung zum Thema Selbstfürsorge und Achtsamkeit geplant.

## 9.4 WomenPower | Hannover Messe

Der jährliche Karrierekongress WomenPower im Rahmen der Hannover Messe stellte sich 2020 coronabedingt digital auf und eröffnete damit neue Perspektiven. Die Veranstaltung fand am 14. Juli ganztägig digital statt. In inspirierenden Keynotes, kontrovers geführten Panels und nachdenklichen Webinaren ging es rund ums Thema moderne Arbeitswelt sowie Chancen und Herausforderungen durch Krise und Digitalisierung. Mit der Chatfunktion konnten sich die Teilnehmenden thematisch einklinken, nachfragen oder digital netzwerken.

Die NDR Gleichstellungsbeauftragte hatte als Beirätin der WomenPower die Veranstaltung maßgeblich mit vorbereitet und führte als Moderatorin durch die Tagesveranstaltung und die Gesprächsrunden. Panelgäste waren unter anderem die ehemalige Siemens Vorständin und Managerin Janina Kugel, die IBM Vorständin Agnes Heftberger und die Vorständin Sigrid Nikutta von der Deutschen Bahn. Die prominenten Gesprächspartnerinnen diskutierten, ob es tatsächlich eine Retraditionalisierung



der Rollenbilder in Corona-Zeiten gibt, wie mit viel Homeschooling und wenig Office die Transformation gelingt oder wie man mit Agilität für Stabilität sorgen kann. Carla Reemtsma von Fridays for Future und Christian Berg von der Allbright Stiftung diskutierten darüber, wie es mit Wirtschaftswachstum und Klimawandel aussieht. Die Webinare, zum Beispiel von SAP Personalchef Cawa Younosi über die Frage, was sein Unternehmen auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit in der Unternehmenskultur gelernt hat, boten im Anschluss die Möglichkeit mit den Referent\*innen in den Austausch zu gehen. Der Engineer Powerwoman Award für ein besonderes Engagement in MINT-Berufenging 2020 an Sophie Borgne von Schneider Electric. Die Live-Laudatio hielt Elke Büdenbender von Klischeefrei.

Die digitale WomenPower erreichte mit mehr als 5.000 Teilnehmerinnen deutlich mehr als die in den Vorjahren üblichen 1.500 Anmeldungen, und bestätigte damit, dass virtuelle Konferenzen die Reichweite deutlich erhöhen. Die Teilnehmenden konnten zeitlich flexibler sein, mussten keine Anreisen und Übernachtungen organisieren und brauchten gleichzeitig nicht auf Netzwerken verzichten.

### **9.5 Herbsttreffen der Medienfrauen**

Das Herbsttreffen der Medienfrauen von ARD, ZDF, ORF, Deutschlandradio und Deutscher Welle, bei dem sich üblicherweise jährlich etwa 400 Frauen treffen, musste 2020 coronabedingt ausfallen. Ausrichtende Rundfunkanstalt wäre der SWR gewesen. Das Herbsttreffen wird 2021 als virtuelle Veranstaltung von Stuttgart aus angeboten werden.

### **9.6 Internationaler Männertag**

Am 19. November richtete der neue stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen des Internationalen Männertages eine zweistündige Veranstaltung für die NDR Mitarbeitenden aus. Sie fand in diesem Jahr coronabedingt virtuell statt. Als Referent war der Männerforscher Christoph May aus Leipzig zugeschaltet. In einem 15-minütigen Impulsvortrag ging er zunächst anhand von fiktionalen Filmen und Serien auf vorherrschende, klischeebehaftete Männerbilder ein: Männer, die als stark und unverwundbar dargestellt werden.

Mit seiner eigenen Verwundbarkeit durch die Corona-Pandemie konfrontiert, diskutierte May mit den Teilnehmenden über die Wirklichkeit und die Ansprüche an Männerrollen. Durch die Diversität der NDR Teilnehmer\*innen wurden unterschiedlichste Sichtweisen deutlich, die zu einem besseren Verständnis füreinander beitragen konnten.

## **10. Zusammenfassung und Ausblick**

2020 war durch Corona und finanzielle Einschnitte ein bewegtes Krisenjahr mit bislang unbekanntem Sorgen, Ungewissheit und neuen Herausforderungen und zugleich vielen Chancen für ein „New Normal“. Mit digitalen Maßnahmen und Online-Angeboten konnte den Mitarbeitenden in dieser schwierigen Zeit Orientierung und auch Zuversicht geboten werden. Die zahlreichen konstruktiven Kommentare und positiven Rückmeldungen aus der Belegschaft zu den neuen Angeboten beim zunächst ungewohnten Umgang mit Homeoffice, Homeschooling oder Führen auf Distanz lassen den Schluss zu, dass dies vielfach geglückt ist.

Um gleichstellungsrelevante Themen im NDR weiter voranzutreiben, konnten virtuell viele neue Angebote ermöglicht werden. Die Initiierung eines Führungsfrauen-Netzwerks war dabei ein besonderes Highlight. Die offen und transparent, manchmal auch kontrovers geführten Diskussionen bei den Infoveranstaltungen über die gendergerechte Sprache, die Sensibilisierung für die Abbildung von Wirklichkeit, auch in Bildern, Grafiken und Fotos trugen zu einem breiteren Verständnis für Gender- und Diversity-Themen bei.

Dass trotz finanzieller Einschnitte und vieler Umstrukturierungen in der Belegschaft die Zahl der Frauen in Führung erneut ansteigen konnte und nun mit 42 % um fast zehn Prozentpunkte über dem Stand von vor fünf Jahren liegt, zeigt, wie sich Bewusstsein verändert hat und Chancengleichheit durchsetzt. Von den Führungsfrauen nehmen 51 % ihre verantwortungsvollen Aufgaben in der VG 2 wahr, insgesamt 24 % werden außertariflich vergütet. Bei der Aufteilung der AT-Positionen nach Geschäftsbereichen, liegt beim Frauenanteil das Landesfunkhaus Hamburg mit zwei Frauen und einem Anteil von 100 % ganz vorn. In den Programmdirektionen Fernsehen und Hörfunk gibt es jeweils nur eine Frau neben jeweils neun bzw. fünf Männern, die außertariflich vergütet werden. Hier ist mit Blick auf mehr Parität in den obersten Führungsfunktionen noch deutlich Luft nach oben. Bei den Redakteurinnen mit Leitungsfunktion in der zweithöchsten tariflichen Vergütungsgruppe VG 2 konnte allerdings eine sichtbare Steigerung gegenüber dem Vorjahr erreicht werden. Bei ihnen gibt es nun zum ersten Mal mit 50 % eine Parität.

Dass sich die Teilzeit von Männern kontinuierlich zugunsten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Sorgearbeit erhöht und dass Väter wiederholt auch deutlich über die üblichen Vätermomente hinaus in Elternzeit gehen, ist ein Indiz für die Familienfreundlichkeit im NDR. Langfristig wird es im „New Normal“ wichtig bleiben, dass Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern umverteilt wird, Frauen gestärkt aus der Krise herausgehen und das Miteinander wieder einen großen Stellenwert bekommt.

Flexible und familienfreundliche Arbeitsbedingungen ermöglichen insbesondere Müttern und Frauen mit Pflegeverantwortung mehr berufliche Chancen und Männern mehr Familienzeit, was sie sich selbst wünschen und zugleich Frauen entlastet.

Mit diesem neuen Bewusstsein lässt sich notwendiger Kulturwandel in Zeiten der Digitalisierung vorantreiben. Die Pandemie hat trotz aller Herausforderungen die Chance für einen wirklichen Wandel in der Arbeitswelt erhöht. Homeoffice ohne Homeschooling kann New Work fruchtbar nach vorn treiben. Agiles Arbeiten wird selbstverständlicher. Führen auf Distanz ist kein Schreckgespenst mehr. Wenn wir wie selbstverständlich zudem auf diverse Teams setzen, in der Führung ebenso wie in Ausschüssen, Projekt- und Arbeitsgruppen, in Talkshows und in Podcasts, sind wir auf einem guten Weg. Und wenn wir Jung und Alt, Geschlechter, Kultur und Herkunft als Bereicherung empfinden, werden wir einen wirklichen Paradigmenwechsel erleben.

Die vielfältigen Seminare, Netzwerk- und Web-Angebote aus dem Bereich Gleichstellung und Diversity werden auch 2021 zur Förderung eines neuen Bewusstseins- Sprach- und Kulturwandels einen wertvollen Beitrag leisten können. Ein gutes Diversity-Management im NDR wird dazu beitragen.

Nicole Schmutte / Gleichstellungsbeauftragte

Vagisen Varatharajah / stellvertretender Gleichstellungsbeauftragter